

Lettre de cadrage budgétaire 2014

CA du 11 octobre 2013

Lettre de cadrage budgétaire 2014	1
I- Evaluation des ressources	3
1- L'évaluation de la dotation de l'établissement	3
Tableau 1- Evaluation de la masse salariale attribuée	5
Tableau 2- dotation de fonctionnement titre 3 et contrats doctoraux	5
Tableau 3- DGF	6
Tableau 5- Ressources propres établissement	9
Tableau 6- Ressources propres Recherche	9
Tableau 7- ressources de transfert	10
Tableau 8- total ressources propres	11
3- Ressources disponibles	11
Tableau 9 - Ressources 2014	11
II- Evolution des charges globales	12
1-Masse salariale	12
Tableau 10-Evolution du GVT	12
Tableau 11- Dépenses de masse salariale sur dotation spécifique	14
. Tableau 12- Evolution de l'enveloppe indemnitaire *	15
2- Charges d'infrastructure	16
Tableau 13- Dépenses de fluides, nettoyage et chauffage	16
Tableau 14- Dépenses pour la logistique et l'entretien général	16
Tableau 15- Dépenses d'infrastructure	16
Tableau 16- Charges spécifiques	17
III- Choix de politique	18
1.- La recherche et l'innovation au service du développement économique et social	19
2- Une offre de formation attractive, en lien avec la recherche, accompagnant l'étudiant et ouverte à l'international	19
3- Ressources documentaires	19
4-La qualité de vie et de travail	20
5-Ressources collectives	21
6- Dotations aux UFR, écoles et instituts.	23
IV- Bilan	24
Tableau 17- Evolution des dotations budgétaires 2007-2012 et proposition 2014	25
Tableau 18-Propositions budgétaires 2014	26

Un exercice de prévision, complexe en temps de rigueur budgétaire, et un horizon général de « précaution accrue »

La lettre de cadrage est l'outil politique permettant de préparer le budget qui sera proposé à l'approbation des instances au mois de Décembre 2013. Elle permet d'indiquer des tendances, en matière de prévision des ressources, d'une part, et des choix d'affectations globaux, d'autre part. C'est un document interne à l'Université qui n'est pas contractuel. Il présente par définition une forte dimension prospective, et donc incertaine...notamment du point de vue de l'évaluation des ressources qui repose sur un difficile exercice de prévision, plus ardu encore dans la période actuelle où la construction du budget de l'Etat est soumis à de fortes tensions. Ces tensions provoquent fréquemment deux spécificités, d'une part les dotations effectivement allouées sont annoncées très tardivement et souvent avec des baisses (ou des prélèvements exceptionnels) décidées tardivement, d'autre part, les annonces budgétaires répondent à un rhétorique politique classique consistant à entourer d'un certain flou les arbitrages réalisés, privilégiant ainsi, par exemple, l'annonce d'une hausse globale de la part du budget alloué aux universités, ou la fixité de l'enveloppe, sans préciser que cette fixité, parce qu'elle ne prend pas en compte les hausses mécaniques de la masse salariale ou des coûts liés à l'accueil d'étudiants plus nombreux, aux frais liés à l'accueil et la mise en place des « grands équipements », à un patrimoine universitaire insuffisamment entretenu et vieillissant... se traduit en fait par une baisse de la dotation réellement utilisable.

Cet état de fait nous conduit dans ce document à la plus grande prudence, qui s'est jusqu'à présent avérée fondée. Nous supposons qu'en effet le budget alloué aux universités n'augmentera pas (c'est en effet un des seuls postes budgétaires qui n'est pas réduit dans les pré-arbitrages indiqués publiquement avant l'été)...ce qui signifie que face à des coûts mécaniquement croissants et des besoins en hausse l'exercice va être extrêmement contraint et va supposer une précaution accrue, dans la consommation des emplois, dans les budgets de fonctionnement, dans la consommation d'heures supplémentaires et d'emplois temporaires.

Le document est organisé selon 4 items : évaluation des ressources, évaluation des charges, indication des choix de politique (arbitrages budgétaires envisagés), bilan.

I- Evaluation des ressources

L'évaluation des ressources comprend (1) l'évaluation prospective de la dotation que pourrait recevoir l'établissement (masse salariale + dotations de fonctionnement) (2) l'évaluation prospective du montant que pourrait atteindre nos ressources propres (3) un récapitulatif de l'ensemble des ressources (tableau 10 p.8).

1- L'évaluation de la dotation de l'établissement

La dotation de l'établissement comprend, d'une part les éléments relevant de la masse salariale que devrait nous allouer l'Etat (tableau 1), d'autre part les éléments relevant de la dotation de fonctionnement (tableau 3).

11- Evaluation prospective de la masse salariale

La **masse salariale Etat** attribuée par le ministère à l'université correspond aux traitements des personnels sur emplois relevant antérieurement du budget Etat.

La masse salariale transférée est passée de 142 205 507 € à 144 719 065 € entre 2011 et 2012 (dernière attribution définitive connue).

Elle intègre un bonus indemnitaire de 461 086 € négocié lors du passage aux RCE.

Lors du passage aux RCE, suite à la négociation avec les services de l'Etat, une dotation forfaitaire de 1,2 M€ a été intégrée dans la masse salariale pour couvrir notamment le GVT¹ (évalué alors autour de 900 K€) et d'autres mesures techniques.

La dotation correspondant à la masse salariale que nous attribue l'Etat augmente chaque année. Elle devrait encore augmenter cette année, mais cette augmentation ne couvre que partiellement la hausse réelle de la masse salariale correspondant aux postes Etats que l'Université gère désormais dans le cadre des RCE.

L'Etat a certes jusqu'à présent pris en compte l'augmentation des taux de cotisation pour les pensions de retraite et le transfert progressif de la charge des allocations pour recherche d'emploi (au total, environ 2 483 000 €).

Cependant, concernant la prise en compte du GVT, l'Etat n'a pas de position claire et ferme. Le GVT évolue fortement d'une année à l'autre, car il est impacté par le niveau des emplois entrants et sortants. Il est particulièrement important en 2013, de l'ordre de 1,5 millions € (1,2% de la masse salariale²). La baisse importante des départs en retraite constatée sur la période 2008 à 2013 explique pour l'essentiel cette variation du GVT. C'est là la conséquence des différentes réformes des retraites, principalement fondées sur un allongement de la période de cotisation requise pour obtenir une pension à taux plein, qui ont conduit à une chute brutale du nombre de départs à la retraite, les agents étant contraints de se maintenir dans l'emploi quelques trimestres de plus. Ainsi, si le nombre de départs a été stable entre 2010 et 2011, il a fortement diminué de 38% entre 2011 et 2012 puis encore de 30% entre

¹ Le GVT (Glissement Vieillesse Technicité) est une abréviation désignant l'évolution « naturelle » de la masse salariale en fonction de la hausse de l'âge moyen des agents, compte tenu du fait que selon les règles de la fonction publique, le salaire augmente « mécaniquement » avec l'ancienneté, en fonction du franchissement des échelons liés à l'ancienneté, et que naturellement au-delà d'un certain seuil d'ancienneté, les agents sont éligibles à des promotions qui sont donc réparties selon les règles en vigueur dans l'établissement.

² La base de calcul du GVT est constituée par le montant global des traitements bruts des personnels

2012 et 2013. Dès lors, les agents les plus anciens, bénéficiant d'indices de rémunération élevés, ont continué à progresser dans leur carrière sans que les entrées de nouveaux agents ne puissent compenser cette augmentation. Ainsi la masse indiciaire moyenne constatée en 2012 s'élève à 644,2 par agent contre 636,5 en 2011 et 633,0 en 2010. A noter également l'augmentation continue du taux du CAS Pensions (Compte d'Affectation Spéciale au budget de l'Etat) depuis quelques années ce qui influe également sur le coût du GVT.

Compte tenu de la tendance observée sur les départs en retraite qui risque de se prolonger en 2014, le GVT de l'année prochaine s'établira également à un niveau élevé. La nouvelle réforme en cours du financement des retraites s'oriente visiblement vers une nouvelle hausse de la durée de cotisation ce qui devrait donc encore prolonger ce mouvement.

Il faut ici souligner un second effet de ce brutal ralentissement du flux de départs à la retraite. Le faible nombre de postes libérés, souvent vacants pendant une année durant laquelle le remplacement des collègues est organisé, crée une augmentation mécanique du nombre de postes consommés. Une consommation permanente de 100% des postes disponibles dans l'établissement est impossible. Chaque année certains postes sont rendus vacants par le départ, voir dans certains cas le décès, d'un certain nombre d'agents. Les postes sont alors vacants durant la période de recrutement. Traditionnellement ces postes vacants sont utilisés pour pourvoir aux besoins d'enseignement et de recherche par le recours à des agents temporaires (ATER/Vacataires). Cela crée un taux de « consommation des postes » inférieur à 100%. C'est l'évaluation de ce taux qui a conduit l'Etat à évaluer (de manière implicite) au moment du passage au RCE un volume de consommation salarial effectif (fondé sur l'observation des années passées et présentes en 2010) pour l'établissement. Or, il est évident que depuis 2010 ce taux augmente très fortement (puisque peu de postes se libèrent le taux d'emplois occupés augmente) ce qui pèse sur le degré de consommation de la masse salariale qui nous est allouée par l'Etat. Si les premières années ce taux de consommation a été inférieur à ce que nous allouait l'Etat, ouvrant des marges de manœuvres pour pourvoir par des emplois temporaires aux besoins non couverts par notre structure d'emplois publics...cette période est désormais révolue. Nous avoisinons désormais un taux de consommation des postes amenant à une consommation entière de la masse salariale allouée par l'Etat – ce qui supprime toute marge de manœuvre et doit nous inciter à réfléchir avec une grande prudence au rythme auquel les emplois vacants sont ouverts au recrutement (et plus encore au rehaussement éventuel des postes, auquel l'établissement procède chaque année et qui n'ouvre droit à aucune compensation de la part de l'Etat). C'est là d'une certaine manière un second problème inhérent à l'évolution du régime des retraites, dont les conséquences, si elles étaient auparavant supportées par l'Etat sont aujourd'hui supportées par les établissements. Nous y reviendrons dans le passage consacré à l'évaluation des charges prévisibles.

Au total les prévisions de dotation au titre de la masse salariale Etat sont les suivantes :

Tableau 1- Evaluation de la masse salariale attribuée

	2011	2012	2013 *	2014
	Définitive	définitive	temporaire	projection
base consommation 2010 avec réajustement CAS pension, jour de carence et chômage*	142 205 507 €	144 719 065 €	148 784 439 €	149 650 257 €
Bonus indemnitaire	461 086 €	461 086 €	461 086 €	461 086 €
création de 10 emplois	-	-	279 000 €	640 000 €
impact plan Sauvadet - concours 2013	-	-	58 344 €	402 465 €
impact plan Sauvadet - concours 2014	-	-	-	90 446 €
TOTAL	142 666 593 €	145 180 151 €	149 582 869 €	151 244 254 €

* ce calcul de masse salariale comprend la part du GVT que l'Etat devrait prendre en compte pour un montant forfaitaire de 900 000 € (montant inférieur de 600 000 € au GVT prévu)

En recettes, la prévision de masse salariale intègre l'impact des mesures techniques. Elle est estimée à 151 244 254 €. Cette estimation a été élaborée fin juin. Elle sera revue en fin d'année.

A la masse salariale Etat s'ajoute la **dotation spécifique de fonctionnement (ex titre 3)**. Cette dotation comprend les crédits de masse salariale attribués pour le paiement des allocations doctorales, des salaires des ATER et des moniteurs, des primes (PES et PCA), les crédits couvrant une partie de la compensation TD/TP, la compensation forfaitaire des emplois manquants à l'université (de l'ordre de 70 emplois), les crédits liés à certaines actions spécifiques (décharges IUF par exemple).

Elle comporte aussi les crédits attribués en accompagnement du plan licence.

Cette dotation est stable depuis plusieurs années - et ce malgré la hausse continue du nombre d'étudiants qui devrait se traduire par une reconnaissance d'une élévation du nombre d'emplois manquants - et s'élève à 13 855 389 (hors action spécifique).

A cette dotation de masse salariale pour fonctionnement, s'ajoute la dotation spécifique pour les contrats doctoraux. Cette dotation a diminué de 400000€ entre 2011 et 2013. On fait l'hypothèse qu'elle sera maintenue en 2014 au même niveau qu'en 2013. Il est à noter qu'en 2013 l'établissement a choisi de compenser cette diminution en maintenant à l'identique le nombre de thèses financées...ce qui là encore suppose d'identifier des marges de manœuvres.

Tableau 2- dotation de fonctionnement titre 3 et contrats doctoraux

	2011	2012	2013	2014
dotation fonctionnement ex titre 3	13 855 389	13 855 389	13 855 389	13 855 389
Contrats doctoraux	5 524 561	5 314 146	5 169 344	5 170 000

12- Les autres dotations d'Etat

A côté des crédits relevant de la masse salariale (Etat + titre 3 (agents temporaires)) l'Etat attribue à notre établissement une dotation de fonctionnement (non utilisable pour couvrir des dépenses de personnel titulaire – fongibilité asymétrique). Cette dotation de fonctionnement comprend : (a) la dotation Globale de Fonctionnement (DGF) (b) la dotation propre au contrat quadriennal (c) les droits d'inscription que l'université est autorisée à percevoir (d) la dotation relevant de la politique sociale relevant désormais de l'établissement (e) la dotation spécifique pour les opérations de maintenance et sécurité.

(a) La dotation globale de fonctionnement

Elle est attribuée par l'Etat en s'appuyant sur un modèle de répartition, le modèle SYMPA, qui détermine le montant alloué par l'Etat à chaque université (dotation de fonctionnement et emplois) en fonction du nombre d'étudiants et de leur champ disciplinaire, en fonction du nombre d'enseignants chercheurs publiant et de la notation des laboratoires par l'AERES. Cette répartition n'est donc pas fondée sur une évaluation des besoins des établissements puisqu'il s'agit de répartir une enveloppe fixée *ex-ante* par l'Etat au niveau national. L'Etat n'utilise cependant ce modèle que de façon partielle.

La dotation de l'Etat a été la même en 2012 et 2013.

Cependant, sur cette dotation est prélevée une réserve de précaution, qui en théorie peut être réduite ou supprimée par l'Etat en cours d'exercice... mais qui ne l'est plus depuis 2011 (partiellement) et 2012 (en totalité), ainsi qu'une contribution au redressement des comptes publics qui a été introduite lors du précédent exercice comptable. Ainsi, sous les apparences d'une annonce d'un maintien voir d'une hausse des crédits alloués aux universités, le choix politique (sous contrainte) qui a été fait par l'Etat est celui d'une baisse des crédits effectivement alloués aux universités. Le total de ces « réserves » représente 1 443 846 € en 2013 soit 7,3 % de la dotation. Le budget 2013 a donc baissé de 2,6% par rapport à 2012 en termes nominaux.

Il faut cependant comptablement tenir compte de l'inflation qui augmente les charges des établissements. La hausse des prix a été de l'ordre de 2%. En termes réels, ou en Euros constants, notre établissement a donc dû supporter une baisse de crédit de 4,6%.

Pour 2014, les annonces de l'Etat sont le maintien des crédits de la MIREs (Recherche et Enseignement Supérieur). Il est donc proposé de faire l'hypothèse du maintien à l'identique de la dotation de fonctionnement – et des prélèvements constatés dans l'exercice passé.

Tableau 3- DGF ³

	dotation 2012	dotation 2013	prévision 2014
Dotation de base	19 767 037,00	19 767 037,00	19 767 037,00
réserve de précaution	-945 513,00	-565 642,00	-565 642,00
contribution au redressement des comptes publics		-878 204,00	-878 204,00
total fonctionnement	18 821 524,00	18 323 191,00	18 323 191,00

³ La dotation globale de fonctionnement de Lille 1 n'est pas fléchée, comme l'étaient auparavant la DGF et, surtout, le contrat quadriennal. *La logique est bien celle d'un budget global*, qu'il appartient à l'établissement de répartir en fonction de ses choix politiques et de son projet d'établissement.

(b) Dotation quadriennale

Une dotation supplémentaire annuelle de 1 250 000 € a été négociée dans le cadre du **contrat quadriennal** pour accompagner de façon spécifique notre projet d'établissement. Elle est attribuée pour toute la durée du contrat. Elle sera donc à nouveau versée en 2014.

(c) Droits d'inscription

Par ailleurs, l'université perçoit directement une partie de sa dotation de fonctionnement par **les droits d'inscription**. Les effectifs ont été en légère augmentation depuis 2 ans. Il est raisonnable de penser que le montant des droits d'inscription sera maintenu au niveau antérieur en 2014 (1 500 000 €).

(d) Politique sociale

La politique sociale est du ressort de l'établissement depuis le passage aux RCE. On table sur le maintien de la dotation (378 145 €), qui, par ailleurs, doit être abondée par des ressources de l'établissement.

(e) Dotation pour maintenance et sécurité

L'Etat attribue, de façon non systématique, une **dotations d'investissement pour les travaux de grosse maintenance et de sécurité**.

Elle s'était élevée à 2 200 000 € en 2011, après une négociation qui a permis d'augmenter la dotation initiale (de 1 400 000 € à 2 200 000 €) compte tenu d'un patrimoine ancien.

Elle s'est élevée à 900 000 € pour l'année 2012.

Il n'y a pas eu, ou pas encore, d'attribution au titre de 2013.

En l'absence pour l'instant de signal clair, on retient l'hypothèse qu'il n'y aura pas de crédit spécifique pour les travaux de maintenance et sécurité... ce qui serait dramatique au regard des besoins.

Compte tenu de l'importance de notre patrimoine (259 000m² SHON + le foncier) nos besoins peuvent être estimés à 3 ou 4 millions par an.

Chaque année comportant des dépenses en retrait relativement à ces besoins augmente les besoins de l'année suivante. En effet chaque année notre patrimoine se dégrade s'il est insuffisamment entretenu. Le report *-sine die-* des travaux de maintenance nous empêche de mener une politique préventive en matière de patrimoine.

Ceci a trois conséquences lourdes : (1) une politique curative est finalement plus coûteuse qu'une politique préventive (2) une politique de développement durable supposerait une politique de rénovation préventive et permettant immédiatement des économies en matière de consommation de fluide (3) la politique curative étant elle-même dramatiquement sous-financée cela fait peser les risques de fermeture de bâtiments, d'arrêt des programmes scientifiques, de difficulté pour accueillir de nouveaux équipements dans de bonnes conditions.

En conclusion, l'absence de ressources spécifiques dans ce domaine névralgique du patrimoine nous obligera à dégager ailleurs des marges de manœuvre pour parvenir à ne pas entraver le fonctionnement quotidien et la marche en avant de notre Université.

Le tableau 4 présente les dotations de l'Etat (masses salariales + dotation de fonctionnement).

Tableau 4- Dotations publiques (*)

masse salariale	2011	2012	2013	BP 2013	prévision 2014
masse salariale transférée (ex titre 2)					
masse salariale	141 827 362	144 108 082	148 317 566		
bonus indemnitaire	461 086	461 086	461 086		
prestations sociales	378 145	378 145	378 145		
perte emploi		232 838	426 072		
TOTAL	142 666 593	145 180 145	149 582 869	149 728 770	151 244 254
Dotation spécifique de fonctionnement	13 855 389	13 855 389	13 855 389	13 855 389	13 855 389
contrats doctoraux	5 524 561	5 314 146	5 169 344	5 284 733	5 170 000
DGF	19 211 632	18 821 524	18 323 191	17 394 993	18 323 191
Contrat quadriennal	1 250 000	1 250 000	1 250 000	1 250 000	1 250 000
Droits inscription	1 624 640	1 584 485	1 500 000	1 500 000	1 500 000
crédits de sécurité	2 200 000	900 000	0	0	0
TOTAL	167 121 183	186 238 533	189 680 793	189 942 083	191 342 834

(*) Les chiffres de 2011 et 2012 sont définitifs. Les chiffres de 2013 correspondent à la dernière notification reçue et les chiffres du BP 2013 sont ceux de la prévision budgétaire pour 2013.

2- Les ressources propres

En plus des dotations publiques qui lui sont attribuées, Lille 1 bénéficie d'autres sources de financements :

1. Les ressources propres comme **la taxe d'apprentissage, les recettes de formation continue, de conventions de formation et de recherche**. Une partie de ces ressources est attribuée directement à l'université, et finance les activités communes et transversales (dépenses de formation par exemple). L'autre partie est attribuée aux différentes composantes (UFR, écoles, instituts ou services centraux et communs, laboratoires) et elle apparaîtra dans leur budget respectif.
2. Les **subventions (principalement de recherche) des autres organismes publics** (Conseil régional, Conseil général, FEDER, FSE). Elles ne sont pas attribuées directement à l'établissement mais à ces laboratoires (principalement) voire à ces composantes (exceptionnellement). Les ressources apparaissent dans le budget des laboratoires (et composantes) mais pas dans celui de l'établissement, sauf pour ce qui relève de la gestion des contrats au niveau de l'établissement.
3. Une partie des ressources propres des composantes est mutualisée au niveau de l'Université pour financer les charges de structures communes.

21- les ressources propres établissement

Le tableau 5 récapitule le montant des ressources propres, hors recherche, qui ne relèvent pas spécifiquement des composantes (services, UFR, écoles et instituts) : elles sont générées par la mise à disposition de personnels pour la gestion du DUSVA (Lille 1 et les autres occupants du campus, Ecole Centrale de Lille, ENSCL, Crous..), les diverses délégations dans les organismes de recherche ou d'évaluation.

Les prévisions sont faites sur la base des informations actuellement disponibles.

L'équipe de direction a fait le choix de la création d'un service dédié au relations entreprises et communication (le service ReeCom) dans le but d'améliorer cet interface ce qui doit se traduire par une hausse des ressources en provenance des entreprises (TA et autres). Ce service a été mis en place en 2013 et est très actif.

On fait l'hypothèse que dès 2014 on peut compter sur l'existence d'un retour sur investissement (qui devrait croître ensuite sur les années suivantes) sous la forme d'une hausse très sensible des ressources liées aux relations entreprises.

Rappelons enfin que l'Université de peut plus disposer de produits financiers.

Tableau 5- Ressources propres établissement

	réalisé 2011	réalisé 2012	BP 2013*	prévision 2014
personnel mis à disposition du DUSVA	80 000,00	109 378,00	80 000	150 000
délégations et mise à disposition de personnel	331 449,89	184 097,64	200 000	300 000
TA et autres ressources entreprises	25 010,00	8 405,10	25 000	100 000
produits financiers	91 088,99	7 716,67	0	0
	527 548,88	309 597,41	305 000	550 000

(*) Budget Primitif

22- Les ressources propres de la recherche

Pour la recherche, l'établissement dispose des ressources générées par le préciput ANR et par la gestion des contrats (prélèvement de 4% sur les contrats). Les estimations sont faites en fonction de l'activité 2012.

Depuis 2012, LMCU (Lille Métropole Communauté Urbaine) accorde des financements complémentaires, qui devraient être en augmentation⁴.

Tableau 6- Ressources propres Recherche

	réalisé 2011	réalisé 2012	BP 2013	prévision 2014
Gestion des contrats	334 519,64	324 973,01	280 000	300 000
Préciput ANR	480 511,00	370 571,00	370 569	480 000
LMCU		85 000,00	100 000	100 000
total	815 030,64	780 544,01	750 569	880 000

⁴ Sont traités dans la lettre de cadrage les financements pour accompagner la politique de recherche (soutien aux BQR). LMCU attribue d'autres financements, fléchés sur des actions spécifiques et négociés en cours d'année. Par exemple, en 2012, quatre demi allocations, des soutiens spécifiques à certaines opérations portées par l'université (Cré innov) ou ses laboratoire (Living lab, soutien à la recherche sur l'entrepreneuriat).

23- Les ressources de transfert

Les ressources de transfert viennent d'un prélèvement effectué sur les ressources propres des composantes et, cette année, d'un reliquat constaté au SAIC et reversé dans le budget global université.

La contribution des composantes sur la base de leur ressources propres a une double logique : celle du coût complet (les charges de structure sont générées par l'activité des composantes et participent donc de leur capacité à lever des ressources propres), celle de la solidarité entre les composantes puisque cette contribution vient financer les actions collectives. Elle prend dans le cas général la forme d'une contribution forfaitaire aux charges communes de 10%, établie sur une assiette reprenant le montant des crédits de taxe d'apprentissage (TA), de formation continue (FC) et des autres ressources propres, qui est demandée aux composantes de Lille 1 (hors IUT). Elle est calculée sur les recettes effectives de l'exercice de l'année n-2. Elle couvre une partie des charges spécifiques, de logistique ou de personnel, qui sont loin d'être entièrement financées par la dotation ministérielle.

Pour les deux composantes de formation continue, SUDES et CUEEP, lesquelles financent une part importante de salaires sur leurs ressources propres, l'assiette de prélèvement est réduite respectivement de 1 et 2 millions €.

L'IUT a choisi d'assurer de manière autonome une large part des activités de logistique et de gestion. Durant le second semestre 2012 un calcul consensuel a permis de réviser à la baisse la dotation versée par l'établissement à l'IUT (baisse qui concernait en 2013 l'ensemble des composantes) et d'affiner le calcul des charges communes de structure devant être affectées à l'IUT. Cette contribution forfaitaire a été fixée à 100 000 € en 2013. Il est proposé de la maintenir à l'identique en 2014.

Cette année une nouvelle ressource de transfert est utilisable à partir des crédits constatés au SAIC. Elle est constituée par un ensemble de reliquats de contrats qui n'ont pas et ne peuvent plus être utilisés. Ce reliquat est versé au pot commun et permettra de réaliser en 2013/2014 des opérations de maintenance recherche qui sont urgentes et pour lesquelles nous n'avons pas de crédits publics spécifiques.

Tableau 7- ressources de transfert

	réalisé 2011	réalisé 2012	BP 2013	prévision 2014
contribution de la TA, de la FC et autres ressources propres aux charges communes	899 123,00	894 314,00	1 004 485	1 118 411
contribution IUT	180 000,00	180 000,00	100 000	99 000
Solde des contrats non utilisés (SAIC)				600 000
total	1 079 123,00	1 074 314,00	1 184 485	1 817 411

Le total des ressources propres envisageables est donc évalué cette année, de manière prospective à un montant 3 247 411€ (soit une hausse de près de 1 M d'€ due à la dynamique recherche /formation de notre établissement d'une part, et à la contribution du SAIC d'autre part).

Tableau 8- total ressources propres

réalisé 2011	réalisé 2012	BP 2013	prévision 2014
2 421 702,52	2 164 455,42	2 240 054	3 247 411

3- Ressources disponibles

La somme des ressources publiques et des ressources propres évaluées nous conduit à faire une proposition d'ouverture du budget à hauteur de 194 590 245€

Tableau 9 - Ressources 2014

	2011	2012	2013	BP 2013	prévision 2014
TOTAL masse salariale Etat	142 666 593	145 180 151	149 582 869	149 728 770	151 244 254
dotation spécifique de fonctionnement	13 855 389	13 855 389	13 855 389	13 855 389	13 855 389
contrats doctoraux	5 524 561	5 314 146	5 169 344	5 284 733	5 170 000
DGF	19 211 632	18 821 524	18 323 191	17 394 993	18 323 191
Contrat quadriennal	1 250 000	1 250 000	1 250 000	1 250 000	1 250 000
Droits inscription	1 624 640	1 584 485	1 500 000	1 500 000	1 500 000
Total des ressources propres	2 421 702,52	2 164 455	2 240 054	2 240 054	3 247 411
Total	186 554 518	188 170 151	191 920 847	191 253 939	194 590 245

II- Evolution des charges globales

Une partie des charges de l'Université, celles relevant des charges de personnels et d'infrastructures sont globales (au sens où elles ne relèvent pas d'un aspect particulier de notre politique universitaire (recherche/formation, vie étudiante etc...)). Ce sont, pour l'essentiel, les charges obligatoires de l'université et elles présentent donc un fort degré de contrainte.

Leur évolution est anticipée par les services sur la base des consommations 2012 et 2013, ou des contrats passés.

Sur la base de ces prévisions on peut à la marge exercer un arbitrage politique sur le ralentissement ou l'accélération de ces charges (en reportant des travaux d'infrastructure, ou des charges de personnels, par exemple)

1-Masse salariale

La masse salariale se répartie en (1) rémunérations principales (salaire de base des agents titulaires) (2) rémunération des agents publics employés temporairement (titre 3)) (3) primes (4) rémunération des agents contractuels

1.1- Rémunérations principales

Le poste le plus important est celui des charges de personnels titulaires. La prévision d'attribution est de 151 244 254 €. Nous sommes contraint de rester dans cette enveloppe selon la règle de la fongibilité asymétrique nous ne devons pas engager plus de frais de personnel que le montant qui nous est alloué. Or plusieurs signes d'inquiétude légitiment une plus grande prudence en matière de gestion de l'emploi dans notre établissement.

(a) Evolution du GVT

Comme il a été souligné plus haut il y a une très grande incertitude sur la prise en considération du GVT et plus généralement de l'évolution de la structure d'emplois lié à la chute du nombre de départs à la retraite qui réduit le nombre de postes vacants à l'année et qui augmente mécaniquement le coût de la masse salariale.

Deux éléments laissent penser que l'Etat ne compensera pas :

- d'une part la situation des finances publiques,
- d'autre part le fait que le GVT varie d'une année à l'autre ; certaines années le socle base suffit largement (situation 2011 et 2012), d'autres il est insuffisant. L'Etat peut considérer que le lissage appartient aux universités.

Pour 2014, il est probable que le GVT réel dépasse de nouveau le GVT socle, pour les mêmes raisons (départs en retraite différés). Ce dépassement serait, comme l'an dernier de l'ordre de 650 K€.

Tableau 10-Evolution du GVT

	2011	2012	2013
Estimation du GVT intégré dans la masse salariale en 2010	900 000	900 000	900 000
GVT réel (approximation méthode CPU)	630 000	218 000	1 549 000
Ecart	+ 270 000	+ 680 000	-650 000

(b) Gestion du dispositif Sauvadet

Le dispositif relevant de la loi dites Sauvadet nous enjoint de titulariser un certain nombre de collègues contractuels chaque année (35 en 2013, sans doute autant en 2014). Cette politique de titularisation ne s'accompagne de la mise à disposition de postes par l'Etat. Il nous faut donc titulariser les collègues contractuels entrant dans le cadre de la loi Sauvadet par préemption des postes Etat qui se libèrent (presque la totalité d'entre eux).

Cela limite fortement la politique de GRH que nous pouvons mener, d'une part, bloque les perspectives de promotion de collègues hors rehaussement d'autre part (voir point suivant)...mais cela entraîne aussi un surcoût évalué à 500 000 € en année pleine en fin de dispositif du fait que le taux des cotisations sociales des agents publics est plus élevé. Nous n'avons pas de certitude sur la prise en compte complète de ce surcoût par l'Etat bien que nous puissions espérer qu'il soit en partie compensé (c'est l'hypothèse que nous faisons, mais sans certitude).

Par ailleurs la préemption des postes Etats vacants pour les besoins du dispositif Sauvadet se traduit par la nécessité de recruter des contractuels qui étaient auparavant stabilisés sur ces postes. Un dispositif spécifique⁵ devrait permettre de juguler ce nouveau flux de dépenses potentielles (sur le titre 3). Sa pérennité n'est cependant pas entièrement garantie à ce jour.

(c) Rehaussement de la structure d'emplois

Un autre élément, lié aux décisions politiques de l'établissement est le choix de rehausser des emplois. Dans le cadre de la politique RCE ces rehaussements sont du ressort de l'établissement - dans la limite de sa masse salariale. Les dernières campagnes d'emplois ce sont toutes soldées par des rehaussements de postes, soit de MCF vers Pr, soit en ce qui concerne l'emploi Biatss en remplaçant un titulaire au même niveau de poste que celui qu'il avait atteint en fin de carrière (sans prendre en considération les promotions successives dont il a pu faire l'objet). Les différentes campagnes d'emplois se traduisent donc par un rehaussement de la structure d'emplois, selon un mouvement à la fois inexorable et politiquement sensé (puisque nos missions deviennent de plus en plus expertes, en particulier pour ce qui concerne l'emploi Biatss et que les postes permettant des promotions deviennent de plus en plus rare avec le tarissement des départs en retraite).

Ce rehaussement, qui est en soit assez logique, entraîne un surcoût global qui au fil des années s'accumule et augmente le taux de consommation de la masse salariale Etat.

Nous nous orientons donc vers une certaine tension en matière de consommation des crédits du titre 2 ce qui nécessite une grande prudence dans la gestion des emplois. Nous sommes contraints par la règle de fongibilité asymétrique (des crédits de masse salariale peuvent être transformés en crédits de fonctionnement et pas l'inverse) et la seule possibilité est de ralentir

⁵ Pour compenser l'utilisation de postes de titulaires pour le dispositif Sauvadet, l'établissement va devoir créer des postes de contractuels au niveau de l'établissement, par substitution à des emplois de contractuels dans les composantes. En effet, les collègues titularisés le sont sur leur fonction, mais pas sur leur poste. Le poste est prélevé ailleurs dans une autre composante. Se pose alors la question du financement de l'emploi contractuel (lorsque le poste vacant ainsi déplacé était déjà occupé par un contractuel). La politique de l'université, pour éviter que ce « jeu de chaise musicale » n'entrave le fonctionnement des composantes qui perdent ainsi des postes de titulaires (elles en gagnent évidemment par ailleurs) est de jouer le rôle d'une chambre de compensation en garantissant l'emploi de contractuel sur ressource établissement...mais à partir d'un financement spécifique des composantes (qui lorsqu'elles bénéficient d'un emploi Sauvadet s'engagent à continuer de payer le montant correspondant au salaire de contractuel qu'elles versaient pour assurer l'équilibre du dispositif). Ce dispositif fera apparaître au niveau de l'université des emplois de contractuels qui avant apparaissaient au niveau de la composante, mais c'est là une apparence comptable qui ne relève pas de la lettre de cadrage. C'est un dispositif transitoire durant les 4 années Sauvadet. Un bilan sera fait chaque année et à l'issue du dispositif les pertes et gains de poste pour chaque composante devraient s'être globalement équilibrés.

le rythme des publications de sorte à nous caler sur le rythme de libération effectif des emplois.

A ce stade de réflexion, celui qui concerne les grandes masses budgétaires et non le détail de leur exécution, il est prudent de prévoir une évolution moins rapide des charges de personnels en reportant la publication d'un certain nombre d'emplois Biatss et EC à la rentrée 2015. Les engagements pris dans la campagne d'emplois porteront donc sur 2014 et 2015 et permettront de juguler l'accélération de la hausse de la masse salariale (au-delà des dotations publiques que nous prévoyons) en reportant la publication des postes (et en palliant le cas échéant cette année de décalage par le recours – limité- à des emplois temporaires ou des vacances). La compensation ne sera cependant pas systématique, sauf à reporter la tension sur le titre 3 (et l'emploi contractuel) ce qui se traduirait par une baisse du budget de fonctionnement disponible.

Au total il est proposé dans cette lettre de cadrage de maintenir les dépenses en masses salariale à une hauteur de 159 632 606 €, somme intégrant un GVT non compensé par l'Etat de 650 000 €. Ces 650 000 € (cela représente en moyenne une dizaine d'ETP A) seront compensés par un décalage d'un an dans la publication d'une dizaine de postes (Biatss et Ec).

1.2- Masse salariale sur titre 3

Sur la dotation spécifique (titre 3) des dépenses de masse salariale sont déjà engagées. Il est proposé de les maintenir au niveau des années précédentes (21012-2013) Elles sont reprises dans le tableau ci-dessous.

Tableau 11- Dépenses de masse salariale sur dotation spécifique

Masse salariale sur dotation spécifique	
ATER	1 500 000,00
Lecteurs	50 000,00
Suppléances	168 352,00
Primes (PES et PCA)	1 500 000,00
	3 218 352,00

1.3- Primes BIATSS

La masse salariale intègre les dépenses au titre de la politique indemnitaire des personnels titulaires BIATSS.

Ses principes — alignement des indemnités des BIATSS sur le régime le plus favorable, ITRF ou ASU ; effort particulier pour les catégories C — ont été présentés mis en œuvre depuis 2009. Avec les RCE, l'établissement est devenu totalement autonome dans la mise en œuvre de cette politique, dans le cadre des textes applicables. L'engagement de la Présidence était de viser une augmentation globale de l'enveloppe indemnitaire de 20% de 2009 à 2011. L'objectif a été tenu (augmentation de 20,2%). 114 K€ supplémentaires ont été consommés en 2012 (extension année pleine des décisions antérieures). En 2013, l'enveloppe est restée stable.

Pour 2014, il est prévu de mettre en place un dispositif spécifique de prise en charge des responsabilités assumées par les assistants de prévention (comme indiqué lors des CT et CHSCT). En fonction des possibilités budgétaires éventuelles, un effort de rattrapage pourrait être réalisé concernant les personnels de catégorie A exerçant des responsabilités particulières.

Au total on prévoit une hausse de cette politique indemnitaire de 100 000€. Ce choix d'une poursuite de l'effort sur la politique indemnitaire s'explique par la volonté de ne pas pénaliser les personnels en postes, souvent confrontés à un surcroît de travail en raison des tensions évoquées dans la politique de recrutement. Budgétairement cela est intégré au calcul de la charge relevant de la masse salariale.

. Tableau 12- Evolution de l'enveloppe indemnitaire *

	2009	2010	2011	2012	Prévision 2013	Prévision 2014
	2 371 030,00	2 574 418,00	2 849 893,00	2 964 522,00	2 970 433,00	3 100 000
Variation %	7,40%	8,58%	10,70%	4,02%	0,20%	4.36 %

* (chiffres réactualisés depuis la lettre de cadrage 2013).

1.4- masse salariale pour les emplois contractuels

La masse salariale consacrée aux emplois contractuels de l'université (hors UFR, écoles, instituts et laboratoires) correspond au paiement par les services centraux de salaires et de charges pour des emplois gagés, contractuels ou des vacations de personnels qui sont mis à disposition des différentes composantes et services de Lille 1.

L'évolution des charges de personnel a été extrêmement importante depuis l'exercice 2006. Plusieurs facteurs en sont à l'origine : les dépenses pour les emplois gagés se sont accrues du fait de l'augmentation de la cotisation patronale de pension civile et de l'effet du GVT ; les dépenses d'emplois contractuels sont affectées par la mise en place de la politique des emplois contractuels ; l'augmentation des dépenses (grille des salaires, régime indemnitaire, politique de maintien de la plupart des emplois) se compense progressivement par le glissement de ces personnels sur des supports financés pour tout ou partie par l'Etat (ex titre 2 ou ex titre 3).

Des recrutements de contractuels pour des fonctions d'encadrement ont dû être aussi effectués (hygiène et sécurité, logistique...) ; un choix politique fort de l'établissement doit être de les stabiliser puis de les réduire.

Depuis le budget 2012 ces dépenses ont été stabilisées autour de à 5 400 000 €. Il est donc proposé donc de maintenir en 2014 le même montant.

Cela suppose une stricte gestion des emplois contractuels : embauche, titularisation sur des supports disponibles de titulaires⁶.

Cette lettre de cadrage ne rend pas compte de l'emploi contractuel dans les laboratoires et composantes. Notons qu'environ 11 millions d'Euros sont aussi consacrés à la masse salariale sur les ressources propres des composantes et laboratoires. Un dispositif spécifique de suivi de cette masse salariale hors budget université est en cours de réalisation, afin de mieux maîtriser le risque pris par l'université en matière d'aide au retour à l'emploi (ARE) et d'assurer un meilleur suivi de la politique d'emplois contractuel (puisque l'Université reste l'employeur en dernier ressort).

⁶ Ce raisonnement est mené sans prendre en compte l'effet indirect de la gestion du dispositif Sauvadet (souligné ci-dessus) .

2- Charges d'infrastructure

Les dépenses d'infrastructure comprennent les charges d'infrastructure proprement dites (chauffage, nettoyage, fluides), d'entretien général (petite maintenance) et de sécurité (surveillance des bâtiments)

2.1- Les dépenses d'infrastructure

Les dépenses de fluides, nettoyage et chauffage sont stables ou en diminution sensible depuis 2010. Ces postes de dépenses sont maîtrisés, mais suivent des considérations externes comme la variation des prix pour les fluides, ou les aléas climatiques pour le chauffage.

Tableau 13- Dépenses de fluides, nettoyage et chauffage

	réalisé 2010	réalisé 2011	réalisé 2012	BP 2013	BP 2014
Nettoyage	2 285 464	2 144 801	2 188 019	2 300 000	2300000
Chauffage	2 039 246	2 151 150	1 772 408	1 800 000	1830000
Electricite gaz	2 013 078	1 713 486	1 646 948	1 785 000	1770000
eau	673 536	228 419	484 984	232 987	220000
telephone	65 000	51 103	51 384	51 000	51000
infrastructure IEMN	313 000	313 000	313 000	313 000	313 000
total fluides	7 389 324,00	6 601 959,22	6 456 742,63	6 481 987	6 484 000

2.2- Les dépenses de logistique et d'entretien général.

Elles sont en diminution depuis 2011, principalement parce que l'enveloppe de petite maintenance a été considérablement réduite du fait de la réduction des crédits de l'Etat.

Tableau 14- Dépenses pour la logistique et l'entretien général

	réalisé 2010	réalisé 2011	réalisé 2012	BP 2013	BP 2014
contrat sécurité	369 265,00	396 174,00	417 546	435 791	470000
petite maintenance	1 933 152,00	1 472 702,00	735 106,91	576 000	576000
contrats entretien	985 440,00	617 888,80	886 470,10	850 000	850000
Gestion du DUSVA	458 780,00	537 421,00	477 622,00	543 000	570000
Total entretien général	3 746 637,00	3 024 185,80	2 516 745,01	2 404 791,40	2 466 000,00

Cette réduction très forte occasionne des tensions quotidiennes liées à une très forte contrainte budgétaire. Ce poste serait donc prioritaire si de nouvelles marges de manœuvre apparaissaient.

Au total les charges d'infrastructure s'élèvent à 8 950 000€.

Tableau15- Dépenses d'infrastructure

Charges d'infrastructure	réalisé 2010	réalisé 2011	réalisé 2012	BP 2013	BP 2014
Total fluides	7 389 324	6 601 959	6 456 743	6 481 987	6 484 000
Total entretien général	3 746 637	3 024 186	2 516 745	2 404 791	2 466 000
Total	11 135 961	9 626 145	8 973 488	8 886 779	8 950 000

2.3- Charges spécifiques

Elles comprennent de nouvelles charges apparues en 2011 : assurances (286 000€ sur un total de 330 000€, le solde étant pris en charge par les composantes), commissaire aux comptes, coût d'établissement des fiches de salaires par la direction régionale des finances publiques. Par rapport à la lettre de cadrage 2013, on a ajouté les dépenses de logiciels qui relèvent des dépenses obligatoires.

Apparaissent cette année deux dépenses supplémentaires : celles liées au stockage des ressources de la BU et celles de l'inventaire physique des biens.

Tableau 16- Charges spécifiques

	réalisé 2010	réalisé 2011	réalisé 2012	BP 2013	BP 2014
Assurances		296 510,77	265 619,31	220 000	286000
Commissaire aux comptes			46 464,60	40 000	40000
Fiches salaire direction des finances publiques			60 000,00	60 000	60000
Cotisations	12 910,00	12 812,08	10 748,98	15 000	15000
PRES	30 000,00	30 000,00	30 000,00	30 000	30000
remboursement boursiers	153 381,28	170 139,00	149 974,81	170 000	150000
logiciels et redevances logiciels	156 045,00	122 498,00	253 586,34	212 000	255000
inventaire physique des biens					49135
déménagement et stockage BU					60000
	352 336,28	631 959,85	816 394,04	747 000	945 135

(*) *Boursiers reconnus tardivement en tant que tels et de ce fait remboursés des droits d'inscription qu'ils ont versés.*

III- Choix de politique

Les estimations qui viennent d'être faites l'ont été dans l'optique de l'élaboration d'un budget « sincère et véritable », même si l'exercice de prévision est toujours difficile. Il s'agit d'avoir la meilleure évaluation possible des charges et des recettes qui sont supportées par Lille 1, hors ressources propres de ses composantes, afin d'apprécier les modalités d'équilibre du budget.

Un choix politique essentiel cette année constitue l'engagement fort de maîtriser l'évolution de la masse salariale par un plus fort contrôle du rythme de remplacement des postes vacants. Cet effort, difficile, nous permet de maintenir à l'identique l'enveloppe globale de fonctionnement après une baisse de 12% lors de l'exercice précédent. Ce choix s'explique par la nécessité de conserver, à tous niveaux et tout particulièrement en matière patrimoniale des capacités de financement à la hauteur des enjeux urgents existant sur notre campus.

Au-delà de ce choix portant sur la maîtrise de l'évolution de la masse salariale, une part importante des dépenses -de l'ordre de 60% des dépenses hors salaires- correspond aux choix du projet d'établissement : Recherche et valorisation, Formation tout au long de la vie, Ressources, Qualité de vie et de travail, Pilotage. Le tableau (en fin de texte) propose donc une répartition des dépenses de Lille 1, en fonction de ces grandes orientations.

C'est en fonction de ce projet d'établissement qu'il est demandé aux conseillers de procéder aux premiers arbitrages de la lettre de cadrage. Le projet d'établissement est disponible sur le site. Sur cette base, les composantes seront amenées à proposer leur budget dans le cadre du dialogue de gestion.

Les principales propositions sont les suivantes

- 1- Augmenter les dotations pour les politiques suivantes
 - a. Recherche, +13,8K€ pour faire face à l'augmentation des cotisations
 - b. Formation, +40K*
 - c. Formation continue des personnels +50K€
 - d. Travaux de maintenance et de sécurité, +172 K€, avec inscription de 1,1 M€ dès le budget primitif et un prélèvement sur fonds de roulement prévu au cours de l'année si l'Etat n'abondait pas le financement de l'université
 - e. Relations avec les entreprises, +30K€
 - f. Communication, +33K€
- 2- Réduire certaines dépenses
 - a. SCD, -100K€, correspondant au montant d'une dotation exceptionnelle en 2013
 - b. Services généraux, -100 K€
- 3- Donner aux composantes une dotation initiale couvrant à la fois le fonctionnement et les heures complémentaires. Elles auront à préciser dans les contrats d'objectifs et de moyens l'utilisation de cette enveloppe globale. Une partie de la dotation heures complémentaires reste cependant gérée par la cellule formation.

Ces propositions sont présentées dans l'ordre suivant : (1) recherche (2) formation (3) ressources documentaires (4) vie du campus (5) ressources collectives (6) dotation des composantes

1.- La recherche et l'innovation au service du développement économique et social

Il est proposé d'ouvrir le budget « recherche, écoles doctorales et valorisation » à hauteur de 4 411 357 €, en très légère augmentation pour permettre la prise en charge par la DIRVED de cotisations, notamment pour la participation aux pôles de compétitivité.

Pour mémoire, les laboratoires disposent de ressources propres, pour environ 11 millions €.

La recherche bénéficie aussi de dépenses engagées par d'autres composantes et services; il s'agit en particulier :

- des dépenses du SCD (environ 2 252 000 €) lesquelles sont pour une part importante orientées vers la recherche (environ 80%),
- des dépenses d'infrastructure et spécifiques notamment évaluées à plus de 10 M € : elles sont au moins proportionnelles à la surface, et la recherche représente actuellement près de 34% des surfaces du campus-

Des travaux de grosse maintenance et de sécurité seront menés (sorbonnes, soutes à locaux chimiques, accompagnement d'opérations de rénovation de laboratoires...)

Il appartiendra à la CAC, au Conseil scientifique puis au CA de proposer les principes de répartition de ces crédits.

2- Une offre de formation attractive, en lien avec la recherche, accompagnant l'étudiant et ouverte à l'international

La proposition faite en matière de ressources dédiées spécifiquement à la formation est de les augmenter de 3% (soit 40 000 €) pour maintenir identique la dépense par étudiant.

Toutefois, les heures complémentaires directement gérées par les composantes (2,5M€) sont retranchées de ce poste budgétaire. Au total le montant alloué au niveau de l'Université aux activités de formation (hors masse salariale) est de 2 010 000€ :

- 1 360 000 € au titre de la politique FTLV, (91% du BP 2011 et 2012)
- 650 000€ au titre des heures complémentaires « relevant de la politique d'établissement » et gérés par la cellule formation (le reste de l'enveloppe (2,5M€) étant directement affecté aux composantes).

Là encore, comme pour la recherche, la logique en coût complet ferait apparaître que la formation bénéficie aussi d'une moitié du budget patrimoine et de 20% des dépenses SCD.

3- Ressources documentaires

31- Service Commun de Documentation (SCD)

Le budgets 2009, 2010, 2011 et 2012 ont permis une augmentation importante du budget du SCD (+700 K€) pour lui permettre de se rapprocher des standards des services de documentation des grandes universités scientifiques et pour faire face à l'augmentation des

charges, notamment des abonnements en ligne indispensables à notre activité de recherche. Cette augmentation a permis aussi d'engager un rééquilibrage partiel des dépenses en faveur des SHS grâce à des abonnements nouveaux. Enfin les missions du SCD évoluent avec la mise en place du Learning Center, et deux emplois ont été créés en 2013 dans cette perspective.

En 2013, le budget avait été augmenté (+470K€) pour traiter deux problèmes

- celui de la prise en charge de grands bouquets numériques (Elsevier, Springer, Wiley) qui étaient autrefois payés par les composantes.
- La prise en charge de la TVA.

Des opérations plus ponctuelles liées à la mise en place du *learning center* (première phase de l'expérimentarium) n'ont pas lieu d'être renouvelées cette année.

La dotation peut dans ces conditions être ramenée à hauteur de 2 200 000 € (-100K€)

Parallèlement, le projet Learning Center avance dans le cadre des financements Plan Campus.

32- Politique des Technologies de l'Information de la Communication

Après avoir été maintenues à un niveau très élevé de 2006 à 2009, les dépenses dans le domaine des TICE ont connues une baisse par paliers de l'ordre d'un tiers en 4 ans.

En 2014 nous proposons de stopper cette baisse et de maintenir en 2014 les crédits TICE au niveau 2013.

Par ailleurs, l'enveloppe TICE est globalisée et regroupe – sous l'appellation politique TICE- la politique TICE proprement dite et l'enveloppe dédiée à la gestion du CRI (pour atteindre un niveau de 557,8K€).

Rappelons qu'à cette dotation, il convient d'ajouter les dépenses pour les logiciels (255 K€).

4-La qualité de vie et de travail

Il est proposé là encore de maintenir en 2014 des enveloppes identiques à 2013. La baisse de 12% l'an dernier a représenté un effort important et il n'existe plus de marge de manœuvre sans remises en causes de ces politiques essentielles pour le bien être sur notre campus.

- Depuis le budget 2007, des efforts particuliers ont été faits en faveur de *la vie étudiante* (+38 K€ en 2007, + 20 K€ en 2008, +10 K€ en 2009, +14 K€ en 2010). Ces efforts ont permis d'abonder cette politique à un niveau élevé. La baisse de l'an dernier a pu être de ce fait absorbée, et nous proposons cette année de consacrer à la vie étudiante une enveloppe identique de 281 299€
- *La politique du sport (SUAPS)* est accompagnée, notamment dans le cadre de l'opération Campus. Les marges de manœuvre ne permettent pas une augmentation budgétaire mais il est important de conserver en 2014 un budget élevé signe de l'importance qu'a le sport sur notre Campus. Comme l'an dernier 73,6 K€ seront consacré à cette politique.
- Les dotations de la politique de la *Culture* et du *Centre International* sont elles aussi maintenues (respectivement à hauteur de 90 K € et 96 K €). Ces deux politiques ont pu supporter les baisses connues l'an dernier (de l'ordre de 10%) par le recours à leurs ressources propres. Il faut noter que la dotation à l'espace culture est largement

consacrée à des dépenses de personnels qu'il a choisi de prendre directement en charge. Ces frais de personnels correspondent à environ 76 100 €...la dotation en fonctionnement hors masse salariale et investissement s'élève donc à 14540 €.

- Le montant des fonds dédiés à la *politique égalité femme homme*, objet d'un accompagnement récurrent depuis le début du précédent contrat quinquennal, est maintenu à hauteur de 16 K€. Cette politique fait l'objet d'un soutien direct à travers le financement d'un poste de chargé de mission dédié exclusivement à cette question depuis 2010.
- De 2007 à 2010, *le budget du SCAS* a augmenté de 75 K€, passant de 170 K€ à 245 K€ dont 20 000€ consacrés à l'hygiène et la sécurité. En 2011, il a été augmenté des ressources transférées par l'Etat pour la mise en œuvre de la politique sociale dans le cadre RCE. L'ouverture en 2014 est proposée à 330 000 €.

5-Ressources collectives

Sous cette rubrique nous choisissons de souligner l'effort particulier proposé pour rétablir une politique structurelle d'attention à la qualité de vie des personnels et usagers du campus sur deux points essentiels : le patrimoine et la formation des personnels.

Les années budgétairement tendues et la montée en charge des nouvelles responsabilités alloués aux universités – sans hausse de budget relative à ces nouvelles exigences – a rendu difficile la poursuite continue d'un fort investissement dans les moyens structurels de fonctionnement d'une université en mutation : la formation du personnel et l'évolution / rénovation du bâti. C'est aujourd'hui une exigence d'autant plus grande que des innovations, liées au plan campus et au PIA, vont considérablement modifier et moderniser notre université.

Nous devons dès aujourd'hui nous préparer à cette mue en portant un effort particulier sur notre patrimoine, sur la formation des personnels (essentielle en phase de mutation), et sur des efforts d'ouverture accrue vers l'extérieur.

5.1- maintenance

D'importants travaux de construction neuve ou de rénovation, de **maintenance et de sécurité** doivent être réalisés sur le campus de la cité scientifique.

Une grande partie est financée dans le cadre du plan Campus.

Ce plan campus ne couvre cependant pas l'intégralité des besoins patrimoniaux de notre campus, et l'opportunité majeure qu'il représente, en plus des investissements exceptionnels obtenus dans le cadre du PIA, comporte un certain nombre de coûts cachés qu'il nous faut budgéter. Il est ainsi de notre ressort de dégager suffisamment de marges de manœuvre pour réussir cette transition patrimoniale en cours. Des travaux de sécurité, de rénovation de laboratoires et d'amélioration des locaux ou de clos-couvert doivent être réalisés au plus vite dans cette optique.

Ces besoins « prioritaires » ont été évalués par les services à hauteur de 2M€ pour l'année 2014.

Il est proposé d'ouvrir dès le budget primitif 1,1 M€ (+171 K€) pour pouvoir engager une partie importante de ces travaux. Comme on le fait habituellement des demandes ont été portées au ministère. Comme on l'a souligné celui-ci nous a accompagné en 2011 et 2012, mais pas encore en 2013.

En fonction des apports du ministère on déterminera, en cours d'année 2014, s'il y a lieu ou pas de recourir à un prélèvement sur fonds de roulement (dont le montant viendra en

complément de l'apport du ministère pour le cas où celui-ci serait insuffisant et ne permettrait pas de gérer ce qui est désormais urgent).

La liste des travaux sera présentée et discutée à la Commission d'aménagement du Campus et fera l'objet d'une présentation en CA (lors du point patrimoine annuel).

5.2- La formation continue des personnels

Nos métiers évoluent. Cette évolution doit être accompagnée par une politique volontariste de formation continue.

Les besoins de formation évoluent (ils sont notamment liés aux nouvelles exigences en matière d'hygiène et de la sécurité), l'important effort de résorption de la précarité se traduit par une très forte hausse des besoins liés à la préparation des concours.

Enfin, la formation continue est, spécifiquement dans notre établissement, largement ouverte aux enseignants-chercheurs. C'est là une spécificité et un avantage comparatif majeur de notre établissement (ce qui s'est notamment traduit par la création du CAPE – innovation majeure au niveau régional reconnue par nos partenaires nationaux et internationaux).

Les dépenses liées à cette politique de formation sont essentielles pour y réussir le changement et en sortir renforcé. Plus qu'une dépense de fonctionnement, elles doivent être considérées, comme les dépenses liées au patrimoine, comme un véritable investissement pour l'avenir.

Elles seront cette année augmentées de 50 000 € soit une hausse de 25% relativement au montant qui leur était consacré en 2012.

5.3- la cellule ReeCom

Le budget de la cellule Relations extérieures-entreprises est lui aussi augmenté de 30 K€. Cette cellule a été mise en place l'an dernier.

Son action à destination des entreprises se traduit déjà par une augmentation sensible de ressources en provenance des entreprises. Au-delà de ce retour sur investissement cette cellule est un symbole fort de notre ouverture vers le monde socioéconomique. Nous voulons poursuivre cet effort d'ouverture.

Cet effort se traduit aussi des coûts plus importants en communication. Pour y faire face le budget de la cellule communication est augmenté de 33 K€. C'est une augmentation limitée et sans doute en deçà des besoins réels, car ce service - dont les prestations sont connues comme étant de très grandes qualités - doit faire face à des demandes croissantes des composantes et des laboratoires. Si les ressources externes augmentent bien en 2014, nous reverrons ce budget à la hausse. Il nous faut aussi parallèlement poursuivre et relancer un travail d'harmonisation de notre communication pour que la communication de notre établissement soit homogène, sans doublon, et repose, à tous niveaux, sur un haut niveau d'expertise.

Parallèlement, les dépenses d'administration générale ont été de nouveau réduites (- 50K€ pour l'investissement, -50K € pour le fonctionnement). Tirées au cordeau, elles sont fixées à un niveau plancher qui sera difficilement soutenable. Si cela s'avérait possible, au regard de l'ensemble des attributions budgétaires et du rythme d'évolution des ressources propres, que nous connaissons en fin d'hiver, nous reverrons ce budget à la hausse. Il est à noter que sur les dépenses 2013 affectées à cet ensemble, 60 000 € sont la conséquence directe de l'implantation illégale d'une communauté ROM sur le campus (prélèvements d'eau, dégradations, déplacements du camp etc...).

6- Dotations aux UFR, écoles et instituts.

Il est proposé de maintenir la dotation aux composantes, tant la dotation de fonctionnement que celle consacrée aux heures complémentaires au niveau de 2013.

Dans le cadre du dialogue de gestion et d'une plus grande reconnaissance des responsabilités des UFR, écoles et instituts, il est cependant proposé qu'une enveloppe globale leur soit affectée.

Cette enveloppe comprendra d'une part la dotation de fonctionnement déterminée en fonction des orientations qui seront mises en avant dans les contrats d'objectifs et de moyens à la suite du dialogue de gestion.

Elle comprendra d'autre part d'autre part un budget correspondant à un certain volume d'heures complémentaires. Le calcul de la répartition par composante du volume alloué des heures complémentaires se fera selon la logique charge/potentiel à l'intérieur d'une enveloppe contrainte (2.5 M€). Les services établiront de manière transparente et consensuelle une charge d'enseignement relative de la composante (en fonction des données connues en janvier 2013) et détermineront par comparaison du potentiel d'EC effectivement en activité sur le plan pédagogique (hors congé, CRCT, délégation etc...) une enveloppe propre à chaque composante.

Cette enveloppe sera versée à 80% au premier semestre et sera ensuite affinée en fonction des effectifs réellement constatés dans l'année en cours (premier semestre universitaire 2013/2014).

Les dotations spécifiques de l'IUT et de Télécom, qui comprennent déjà ces deux aspects, sont *a priori* maintenues au niveau de 2013 sous réserve d'ajustements ressortant du dialogue de gestion.

La répartition de l'enveloppe entre les différentes composantes sera déterminée à l'issue du dialogue de gestion et proposée aux arbitrages du CA.

IV- Bilan

Le tableau 17 situe les choix proposés dans la perspective de l'évolution des dotations budgétaires depuis 2007.

Le tableau 18 récapitule notre proposition budgétaire.

Deux remarques finales :

- A ce stade, les ressources propres des différentes composantes de Lille 1 ne sont pas intégrées ; elles le seront après les votes des budgets des services centraux et communs et des UFR, écoles et instituts.
- La lettre de cadrage propose des choix en matière budgétaire ; l'accompagnement des politiques de l'établissement se fait aussi avec l'évolution des emplois. La politique des emplois sera discutée dans le cadre du dialogue de gestion et soumise aux instances (Avis des Conseils de composantes, avis du CT puis décision du CA).

Tableau 17- Evolution des dotations budgétaires 2007-2012 et proposition 2014

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2012 corrigé	2013	2014 proposition
Recherche	4 668 339 (*)	4 636 733 (*)	4 653 987 (*)	4 671 686	4 620 556	4 730 000	4 757 000	4 397 542 (*)	4 411 357
FTLV	974 000	1 077 375	1 244 735	1 500 000	1 500 000	1 500 000	1 200 000	1 320 000	1 360 000
SCD	1 019 147	1 022 135	1 326 373	1 426 373	1 570 000	1 720 000	1 820 000	2 300 000	2 200 000
TICE	675 000	675 000	675 000	600 000	600 000	560 000	448 000	492 800	557 800
Vie étudiante	275 000	295 000	305 000	315 000	315 000	315 000	292 000	281 300	281 299
SUAPS	72 814	72 814	82 814	92 814	92 814	92 000	73 600	73 600	73 600
Culture	102 500	102 500	102 500	103 000	103 000	103 000	82 400	90 640	90 640
RI	120 465	120 465	110 385	110 500	110 500	110 000	88 000	96 800	?????
Egalité Femmes Hommes					20 000	20 000	16 000	16 000	16 000
SCAS	170 000	200 000	225 000	225 000	499 584	510 000	510 000	510 400	575 000
Formation du personnel	118 122	138 122	140 943	175 943	200 000	200 000	200 000	193 148	243000
Administration générale	612 000	612 000	612 000	612 000	620 000	620 000	696 000	575 600	520 000
Equipement SC	138 289	138 289,00	138 289	168 289	155 000	155 000	124 000	136 400	80 000
Communication	141 323	161 323	161 323	161 323	161 323	161 323	128 815	141 696	175 000
Cellule REE								15 000	45 000

(*) Jusque 2009 la dotation recherche était supérieure de 95 000 €. Mais cette somme était prélevée directement à la source en tant que contribution des laboratoires aux dépenses d'infrastructure (1€ par m²). En 2013 le fonctionnement général DIRVED est inscrit dans le budget des services centraux : affirmation à valider ?

Tableau 18-Propositions budgétaires 2014

		BUDGET 2013	BUDGET 2014
Ressources	Total des ressources	191 920 847,00	194 590 245,00
	Masse salariale titre 2	149 582 869,00	151 244 254,00
	Titre 3	13 855 389,00	13 855 389,00
	Contrats doctoraux	5 169 344,00	5 170 000,00
	DGF	18 323 191,00	18 323 191,00
	Contrat quadriennal	1 250 000,00	1 250 000,00
	Droits d'inscription	1 500 000,00	1 500 000,00
	Ressources propres	2 240 054,00	3 248 411,00
	Total des dépenses obligatoires	172 385 040,40	174 927 741,00
Dépenses obligatoires	Charges de personnel	162 751 262,00	165 032 606,00
	Masse salariale et indemnités	157 351 262,00	159 632 606,00
	Salaires et charges sur budget université	5 400 000,00	5 400 000,00
	Charges d'infrastructure	8 886 778,40	8 950 000,00
	fluides, nettoyage, chauffage	6 481 987,00	6 484 000,00
	entretien général	2 404 791,40	2 466 000,00
	Charges spécifiques	747 000,00	945 135,00
	Total des dépenses politiques université	19 535 807,00	19 662 580,00
Dépenses politiques université	Recherche, ED, valorisation	4 397 542	4 411 357
	Formation	4 470 000,00	2 010 000,00
	Formation tout au long de la vie	1 320 000,00	1 360 000,00

	HC/Référentiel	3 150 000,00	650 000,00
Ressources		2 857 800,00	2 757 800,00
	SCD	2 300 000,00	2 200 000,00
	TICE	557 800,00	557 800,00
Qualité de vie et de travail		1 139 087,00	1 188 939,00
	développement durable	40 000,00	40 000,00
	Vie étudiante	281 299,00	281 299,00
	SUAPS	73 600,00	73 600,00
	Espace Culture	90 640,00	90 640,00
	Centre International	96 800,00	96 800,00
	Egalité femmes/hommes	16 000,00	16 000,00
	SCAS	330 000,00	330 000,00
	hygiene et sécurité	17 600,00	17 600,00
	FC des personnels	193 148,00	243 000,00
pilotage		1 796 894,00	1 920 000,00
	travaux de maintenance et sécurité	928 198,00	1 100 000,00
	relations externes	15 000,00	45 000,00
	administration générale	575 600,00	520 000,00
	équipement serv centraux	136 400,00	80 000,00
	communication	141 696,00	175 000,00
UFR, écoles et instituts		4 874 484	7 374 484
	Dotation composantes	1 680 886,00	4 180 886,00
	IUT	2 145 598,00	2 145 598,00
	Télécom Lille 1	1 048 000,00	1 048 000,00
Total Dépenses	Total des dépenses	191 920 847,40	194 590 321,00
Apport ou prélèvement au fonds de roulement		-0,40	-76,00